

過重労働と過少労働による労働者の自死（自殺） －最近の労働判例を素材にして－

柳 澤 旭

<目次>

- I はじめに
- II 過少労働による精神疾患（うつ病）と使用者の注意義務・配慮義務
- III 過重労働と過少労働による労働者の死亡（自殺）
- IV パワハラとしての過少労働と本件における仕事量の増加要求
- V おわりに

I はじめに

（一）「コロナ禍」と言われる「新型コロナウイルス」感染の危機は、あらためて世界・地球はグローバルということ、この時間的・空間的な現実を感染する脅威・恐怖で人々の生活において実感させるものである。毎日の新聞記事の掲載、テレビで放映される数（統計数字）を見るとき一人ひとりの人間の存在が見えなくなる。「一人の命は地球より重い」（死刑を合憲とした最大判昭和23.3.12刑集2巻3号191頁）という言葉と、3千万人、100万人単位の数字とのギャップをどうみるべきか（世界：2770万人（+25万人）、90万人（+5千人）。日本（国内）：7万4千人（+500人）、1400人（15人）。この数字は最近の新型コロナの感染者数（+1日の増加人数）と死者数（+1日の増加数）を統計数字、一定時期の1日における数値である）。

しかもコロナ禍における恐怖・危機は、科学的（自然科学、社会科学、人文科学等）、政治的、政策的な総動員をもってしても、今のところ早急に解決、解消できる道筋は見えてはいない。一方、日本における現下の諸問題は多岐に渡って人々の日常生活を困難にしており、それぞれの問題について解決策とその実行と効果が求められている。

（二）問題を「労働法と社会保障法」（社会法）についてみると、コロナ感

染症拡大の中で、労働者の問題（労働法）と生活者の生活問題において従来と同じような問題もコロナ禍では新たな様相をもって生起している。労働相談などにみる相談ケースは、解雇、休業補償、職場の緊急な安全衛生対応、多様なハラスメント（パワハラ、セクハラ、カスハラ等）、テレワーク業務の問題等が寄せられている。社会保障（生活保障）については、年齢層を問わない生活保護の増加、社会的に弱い立場に置かれている人達（障害者、高齢者、単親子育て家庭など）について生活困窮状態の増大がみられる。さらに、コロナ禍で「精神疾患」が増加し、自殺者も増加しているとの調査報告もある。この自殺者の中には労働者の「過労自殺」や「仕事が無くなって将来に絶望」という人達が含まれている。

（三）本稿で検討する「過重労働と過少労働」という問題は、これまでも労働関係の中で問題となりいくつかの判例も存在しており、決してコロナ禍での新たな問題として登場したわけではない。しかし、障害を持つ人とその関係者（以下、障害者としての言葉を使用する。）は、コロナ禍の非常事態において通常とは違った一層の困難を強いられるという現実がある。多様な障害を持っている障害者が働くこと、とくに企業における雇用関係（労働契約関係）の中で様々な困難を克服しつつ労働している。

本稿で主に取り上げる事例は、「**食品会社A社（障害者雇用枠採用）事件**」（札幌地判令和元年6.19判労1209号65頁）である（本件評釈として、石崎由紀子「過少な業務によるうつ病の悪化と使用者の注意義務」労働判例研究ジュリスト1549号123頁2020年）。本件ケースは、雇用されている障害者が、自分に対して、「もう少し仕事量を増やしてほしい」という要求が実現されなかったことを悲観して自殺したのではないかが問われた事案である。本件ケースは、障害者が働くということについて多くの問題を提起するものであり、労働事件、労働判例として多くの検討すべき問題を含むケースである。以下、順序として、事案の概要と判旨とを紹介した上で、いくつかの法的な問題点について検討したい。

Ⅱ 過少労働による精神疾患（うつ病）と使用者の注意義務・配慮義務

食品製造・販売会社に雇用されている障害者（うつ病）である労働者が、自分の仕事量をもう少し増やしてほしいと要望し、それが実現されなかったことから自殺（縊死）したとして争われた事案である。

<事実の概要>

自殺（縊死）により死亡したAは、うつ病による障害等級3級の認定を受けている労働者であり、平成24（2012）年11月、乳製品の製造販売会社Y（被告）に「障害者雇用枠」で採用され、Yの工場で事務員として勤務していた。AはYへの採用前後を通じて、障害者支援相談事業所の担当相談員に就業・生活相談をしており、当該相談員は、Aの上司Bを通じてその勤務ぶりを良好と確認していた。ところが、Aは平成25年4月10日の朝礼後にBに対し、話があると泣きながら言ったので、Aを個室に案内し二人で話しあった。Aは、仕事が少なくて辛い、このままでは病気（うつ病）を再発してしまいそうである、自分を雇用する必要は無いのではないかと話した。そのときに、Bは、Aの雇用が「障害者の雇用率を達成するため」であるとの発言（本件発言）をした。

その後、Aは、障害者支援相談員との面談を行い、相談員は、上司Bに対して仕事内容の見直しの検討依頼を行なったことから、BはAに、部署を移動して業務量を増やす体制を整えることを伝えた。Aは、生産管理の業務も担当することになったがAの不満は解消しなかった。Aは、医師の診断のもと、平成25年7月から1ヶ月間、欠勤した後、9月2日に勤務を再開したが、職場復帰後の業務とされていた業務に就くことは無かった。こうした中で、同月にAは自宅において自殺（縊死）した。

そこで、Aの母親X（原告）が、以下の理由でY会社（被告）に対して損害賠償請求を行なった（不法行為、安全配慮義務違反）。すなわち、Aの自殺した原因は、（争点1）上司BのAに対する発言（障害者枠での採用・雇用したという発言。争点1「本件発言」）および（争点2）Y社がAの要望に応じて業務量を増加させなかったことにより、極度に強い心理的負荷を与えられたAがうつ

病の程度を悪化させたことに原因があると主張した。

<判旨>

1. 争点1 上司Bの本件発言は注意義務違反に当たるか否かについて

(1) 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすべきことが求められている（労働契約法5条）。Aのようにうつ病を発病している者は、心理的負荷に対する脆弱性が高まっており、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向があること。上司Bは、AがY会社に雇用される前の時点において、Aがうつ病に患していることを認識していたことからすれば、一貫してAの上司であったBには、Aに対する安全配慮義務の一内容として、業務上、Aがうつ病に患している者であることを前提に、そのようなAに対して心理的負荷を与える言動をしないようにすべき注意義務を負っていたというべきである。

(2) それにもかかわらずBは、Aを雇用した理由として、障害者雇用率の達成という点を挙げる「本件発言」をしたことは、Aがうつ病に患している障害者であることがその雇用理由である（少なくともその理由の一つである）と説明するに等しく、本件発言は、上司であるBに対して泣いて訴えるほどに、Y社における自分の存在価値について思い悩んでいたAに対する配慮を欠き心理的負荷を与えるものであった。

(3) Aは、医師に対し、本件発言の前には、仕事は順調であると述べていたが、本件発言後には、何もすることがなく、なぜ生きているのかを仕事に考えるようになったと述べており、Aの様子は、本件発言前後で明らかに変化していることからすると、本件発言は、Aに心理的負荷を与えるものであったと認められる。Bは、Aの相談内容から、Aが無価値感を感じ、悲観的思考に陥っていたことを認識し、かつ、本件発言が、そのような状態にあるAに悪影響を与えることを認識し得た。にもかかわらず、本件発言をしたということが出来るから、Bには注意義務違反があったと認められる。

2. 争点2 本件発言の注意義務違反と自殺との因果関係について

(1) 本件発言とAの自殺との間の因果関係の認定に当たって、本件工場に勤務していた間にAのうつ病の程度が悪化したか否かについての検討が必要となる。

本件発言は、Aに心理的負荷を与えるものであった。しかし、本件発言は、BとAの2人だけの場においてされたものであって、BがAに対して本件発言をしたことが周囲に認識されたわけでもなく、このような発言が繰り返されたわけでもない。

Bは、本件発言後の本件面談においてAに対して業務量の増加を検討すると説明し、Aは、そのことを受け、喜び、その数日後には仕事もろえ手が空くことが少なくなったと認識していることからすれば、Aは、本件発言によって心理的負荷を受けたものの、以降その状態が継続したと認めることはできず、Aのうつ病の悪化は、本件発言に起因すると認めることができない。本件発言によって、Aが、うつ病の程度を悪化させ、それによって自殺したとは認められない。したがって、上司Bの注意義務違反とAの自殺との間に因果関係は認められない。よって、原告Xらの請求はいずれも理由がないから、これを棄却する。

以上、判旨は、上司Bの本件発言が、うつ病にり患しているAに対する注意義務違反（不法行為）にあたりと認定したが（争点1）、本件発言とAの自殺との因果関係について、Aの病状の悪化の有無を判断した上で、それを否定した（争点2）。

3. Aの業務量を増やしてほしいという要求についての判断について

本判決は、以上の結論を導くに当たり、Aが、業務量を増やしてほしいという要求、Aにとって業務量が少ない、という不満について注目すべき判断を行なっている。

(1) Yは、労働者の配置や業務の割当について、業務上の合理性に基づく裁量権を有しているが、労働者に労務提供の意思と能力があるのに、業務を

与えず、または、その地位、能力、経験からして、これらとかけ離れた程度の低い仕事しかさせない状態を継続させることは、業務上の合理性があるのでなければ許されない。Yには、労働者に業務の指示をするにあたり、上記の裁量権があるが、仕事を与えなかったり、程度の低い仕事をさせる場合には、業務上の合理性が必要であり、業務上の合理性がなければ、違法な不法行為となる。

(2) そして、労働者に対する業務の過小な要求は、労働者に対して、会社から必要とされていないという無力感を与え、他の労働者との関係において、劣等感や恥辱感を生じさせる危険性が高く、労働者に対して心理的負荷を与えることにつながることになる。

以上判旨にいうように、労働者に対する過少な要求が労働者に対して人格否定的なものとして受け止められることとなる。一般でもそうであるが特に精神的な障害をもった「うつ病」に罹患している労働者（精神障害者）にとっては、一層、このような心理的負荷は大きいとみることができる。本件ケースにおいて、うつ病に罹患している労働者A（障害者である労働者）に対する会社の注意義務について、次のような判断を示した。うつ病に罹患している者は、心理的脆弱性が高まっており、ささいな心理的負荷にも過大に反応する傾向にあることから、会社は、うつ病に罹患している労働者に対して心理的負荷を与える言動をしないようにすべき注意義務を負っている。

この3の判旨は、一般論であって、本件におけるYの不法行為を認めなかった。上司Bの障害者雇用枠を達成するために採用したという発言（本件発言）は、うつ病を患っている労働者Aに対する配慮に欠けたものであり、注意義務違反が認められた。もっとも、この発言（本件発言）は一回だけのものであり、本件発言によりAが在職中にうつ病が悪化したわけではないし、YもAの要望に対する対応をそれなり行っていた。Aの心理的負荷の状態は継続していないとして、結論として、Bの発言とAの自殺との因果関係は否定され、原告Xの損害賠償請求は認められなかった。判決の結論は別として、後に検討するように、以上の判旨3は、労災民事訴訟において、う

つ病に罹患していた労働者に対する配慮を考える上で重要な判断要素となるものといえる。

Ⅲ 過重労働と過少労働による労働者の死亡（自殺）

1 過重労働と過少労働

過重労働による過労死や過労自殺についてのケースは、以前から裁判例にも多く存在し、いくつかのリーディングケースともいえる最高裁判決も出されており、法的な検討も多くなされている。一方、過少労働について争われたケースは、これまでもあったが、労働者の側から使用者に対して、「仕事量を増やしてほしい」と要求するケースは殆んどみられない。

過少労働という問題について、特定の労働者をターゲットとして、その労働者に全く仕事をさせない、無意味な仕事、屈辱的な仕事をさせるというケースは、その意図が労働者を退職に追い込むための陰湿な方法として、企業において多様に行われて裁判で争われたケースも少なくない。

過重労働や過少労働というものは、いずれも使用者の意思、具体的には業務命令に基づいて行われてきた点では共通する。労働者が、このような不本意な状況（職場環境）から逃れるためには、労働契約関係を解消（退職、解雇）するしかない苦しい立場におかれることとなる。

本件ケースにおける過少労働という問題は、会社に対して、労働者自らが「自分の仕事量を増やしてほしい」と要求し、その要求について会社が具体的には実行しなかった。このことが原因で自殺したとして、死亡した労働者の母親X（原告）が、会社を相手に訴訟提起し、請求を棄却する判決が出されたケースである。このようなケースは、これまでにほとんど見られなかったケースである。

本件における論点は、Aが雇用される時には障害者であったこと（雇用率制度における障害者枠で採用された。障害者雇用促進法43条）、障害者の職場における就労についての会社（使用者）の取るべき対応が問題とされた点にある。障害者を雇用し就労させる場合において、使用者がとるべき配慮

とはどういうことをなすべきか、してはならないのかという問題である。本稿では、この点にポイントを置いて検討するが、その前に過重労働と過少労働という問題について、これまでの判例等に現れた代表的なケースを参考にしながら法的論点を概観しておきたい。

2 過重労働を原因とする過労死および精神障害（うつ病）の発症

過剰労働の典型的なケースは、企業における残業（法定時間外労働）が長時間労働となりそれが原因で過労死、過労自殺するケースである。まず同じ大企業における二つの事件と、同じく大企業において、過酷な労働によって、「うつ病」を発症した労働者の長期にわたる訴訟のケースである。共に「過重労働」による「うつ病」の発症ということでは共通するが、前者は過労自殺、後者は「うつ病」という精神疾患が継続したというケースであり、自殺の有無という点では異なる。

(1) 過労自殺をくり返した大企業—二つの電通事件

①一つは、1991（平成3）年8月、電通に入社して2年目の男性労働者（当時24歳）が、自宅で自殺したケースである。Aの1ヶ月あたりの残業時間は147時間を超えており最高裁判決（「電通事件」最二小判平成12.3.21民集54巻3号1155頁）は、「常軌を超えた長時間労働」と認定している。遺族は、会社に強いられた長時間労働により、うつ病を発生したことが原因であるとして、会社に損害賠償請求を提訴した。一審から最高裁まで争われたが、2000年（平成12年）、この裁判は、同社が遺族に1億6800万円の賠償金を支払うことで終結した。これは、長時間労働（過重労働）による心身の破壊（自殺）について企業の注意義務（安全配慮義務）を求めた最初のケースであった。特に、使用者の注意義務（安全配慮義務）についての法理は、その後の裁判と判例に多く採用され今日に及んでいる。すなわち、使用者は、労働者に対して、業務遂行に際して疲労や心理的負荷が過渡に蓄積して心身の健康を損なうことがないように注意する義務（注意義務、安全配慮義務）を負う。使用者に代わって労働者を指揮監督する権限を有する者は、この注意義務の内容に従っ

て、その権限を行使すべきである、と。

この訴訟を契機に過労死や過労自殺について、使用者の注意義務違反、安全配慮義務違反として損害賠償請求を認める判例が多く出されるようになる。特に、使用者の注意義務・安全配慮義務についての法理は、その後の裁判と判例に多く採用され今日に及んでいる。

②同じ会社の二つ目の事件は、①から24年後に起きた女性労働者の過労自殺であり、マスコミ等で多くの注目をあびた事件である。電通に入社して1年目の女性労働者（当時24歳）が、長時間労働などを苦に2015（平成27）年12月、クリスマスの日に自らの命を絶ったケースである。この労働者の残業時間は月に100時間を超え、職場での長時間労働が常態化していた。この過労自殺事件により、2017（平成29）年1月、電通社長Cは引責辞任した。電通は労働基準法違反（労基法119条、121条）の罪で起訴され、同年10月に罰金50万円の有罪判決が言い渡された。その後も、労働環境は改善されることなく、2019（平成31）年9月、電通は残業時間の上限を定める労使協定を違法に延長させていたなどとして、労働基準監督署から是正勧告を受けている。このように電通における労働者に対する過重労働による過労自殺の悲惨なケースは、20年以上たっても又繰り返され、その後も過重労働を強要する労働環境は改善して無いようである。

電通の①と②事件の間に、2014年（平成26）年いわゆる「過労死防止法」（「過労死等防止対策推進法」平成26. 法100号）が成立した。この法律の制定とその効果は、その後の大企業の実態（過剰労働）をみるときその効果は検証されていない（過労死、過労自殺が社会問題となる当初から、被災労働者、家族の事件を担当してきた弁護士による著作は、企業社会の過酷さを抉り出すとともに過労自殺防止についての具体策をも提示する。川人博『過労自殺（第2版）』岩波新書2014年、同『過労死しない働き方—働くリアルを考える』岩波ジュニア新書2020年）。

(2)「電通事件」と同じように、労働者が過重業務によるうつ病になり、使用者に業務量の軽減を要求して認められなかったケースとして、「**東芝（うつ病解雇）事件**」（最二小判平成26年3月24日労判1094号22頁）がある。

入社10年目の労働者X（女性）が、異職種変更や残業等により業務が過酷となるなかで「うつ病」が発症し、「うつ病」による欠勤、休職を繰り返したのち解雇されたケースである。解雇されたXが業務による労災であるとして、2004（平成16）年、解雇の無効と慰謝料の請求を求めて提訴した。控訴審中の2009（平成21）年5月、Xは労災認定され、解雇無効とされた。大企業労働者の「うつ病」発症から最高裁判決まで14年も長期に及ぶ裁判であるという点でも注目されたところである。

このケースで注目すべきは、うつ病になったXから会社に対して、業務量を軽減してほしいとの申し出を行なっている。この点が、業務量を増やしてほしいという申し出である本件事案と異なる。

高裁判決において、Xが精神的健康に関する情報を会社に申告しなかったことをもって過失相殺がなされたため、Xはこれを不服とし、最高裁に上告した。最高裁は、労働者が過重な業務によって鬱病を発症し増悪させた場合において、使用者の安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償の額を定めるに当たり、当該労働者が自らの精神的健康に関する情報を申告しなかったことをもって過失相殺をすることができないと判示した。

この判決において注目すべき判断として、労働者自身の病気（本件うつ病）についての申告について、センシティブなメンタル情報は、個人のプライバシーに関わる点を考慮している点である。すなわち、「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、上記のように労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人から積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」とした。このメンタル情報についての法理は、その後の裁判でも多く用いられている（本件について、柳澤旭「労働者のメンタルヘルス（精神疾患）と使用者の安全・健康配慮義務—「東芝（うつ病解雇）事件」山口経済学雑誌64巻2号2015年97頁以下）。

3 労働・業務量の過剰と過少—障害を持つ労働者について

(一) 業務量の軽減の申し出と使用者の対応についてのケースが、前掲「東芝（うつ病解雇）事件」である。この事件と本件と比較すると、共通点と相違点は次のところにある。

両事件とも精神的障害（うつ病）にり患している労働者が、使用者に対して自分の仕事について「業務量」に関して申し出を行なったことにおいて共通する。しかし、前者のケースは、業務量の軽減の申し出であり、本件は、業務量を増やしてほしいという申し出である点で、業務量の増・減の要求という違いがある。

さらに前者は、異職種変更や残業等で業務が過重となるなかで、うつ病が発症しており、その疾病は業務上認定がなされている。本件は、精神障害（うつ病）をもった労働者が会社に雇用され（障害者雇用率の枠内。上司の「雇用率達成のため」という発言）、うつ病が仕事を行う上で悪化して自殺したという原告の主張が退けられている。本件判旨は、業務に起因してAの病状が悪化したことを否定し、自殺との因果関係を否定した。また前者は、原告Xは、うつ病の発症から14年以上にわたり会社との交渉、裁判闘争を続けてきたものであり、自殺事案とは異なる疾病状態の継続しているケースである。

(二) 前述の過労死防止法の定義によれば、過労死とは、次のように定義されている。身心に多大な負荷のかかる長時間労働等、過重労働を原因とする、①脳・心臓疾患等による死亡および②うつ病等の精神障害による自殺又は③疾病状態の継続とされている（過労死等防止対策推進法第2条）。そして、労災として過労死を認定する基準の一つとして、時間外労働の長さが増えられている（平成13.12.12基発1063号）。このような法の定義づける過労死等のケースの中で、「東芝事件」は③であるが、本ケースは②に該当するケースであるともいえない。本件での精神障害を有する労働者Aの自殺は、業務上災害と認定されているわけでもなく、「過重」労働が原因とされたものでなく、「過少」労働が問題にかかるAの心理状態からする自殺であることから

直ちに労災認定されるわけではないであろう。この点も本件事案の特徴といえる。

(三) 本件のように、採用する以前より障害を有していた労働者（障害者雇用）としてのケースに、労災事案である「国・豊橋労基署長（マツヤデンキ）事件」（名古屋高判平成22.4.16労判1006号5頁）がある。慢性心不全を抱える労働者（男性37歳）が、身体障害者枠で入社し、販売業務に従事していたところ、致死性不整脈により死亡した。翌2001年11月に、その妻が労基署に対し労災申請したが認定されなかったためその取り消しを求めて提訴した。一審は訴えを棄却したが、一審と異なり高裁は、過重業務による疾病の悪化を認めた。その判断において、「業務の過負荷による死亡かどうかは、男性本人の障害の程度を基準とすべき」などとする本人基準説を示していたことも注目されたものである。このケースは過重労働による過労死認定の労災事件であり、本件の民事事件と異なる。

IV パワハラとしての過少労働と本件における仕事量の増加要求

1. 国家政策としての先駆・先例としての国鉄清算事業団

パワハラとされる中に、過小な要求（過少労働）も含まれる。業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことなどがある。会社を辞めさせるために、業務と関係のない仕事や追い出し部屋に隔離して仕事を与えないことにより、労働者を精神的に追い込み退職させようとするようなケースである。この過小な要求のパワハラについての裁判例は少なくない。その先駆として行われたのが国家政策としての旧国鉄の分割民営化に際して行われた国労組合員差別であった（人材活用センター後の国鉄清算事業団について、柳澤旭「採用差別と不当労働行為」長崎大：経営と経済68巻4号（1989年）265頁以下、同「国鉄分割・民営化と市民・労働者の権利」ながさき自治研19号（1989年）11頁）。分割民営化の時にJRに採用されなかった組合員は、「人材活用センター」といわれる部屋に隔離され、仕事が無い状況におかれた。今日いう「追い出し部屋」である。その後、清算事業団職員とされ

たJR不採用者は、3年後の90年に国鉄清算事業団も解雇された。国労組合員ら1047人が職場復帰を求め各地で「国労所属による採用差別があった」とし各地の地方労働委員会や中央労働委員会は不当労働行為を認め、救済命令を出した。JR各社は裁判で争い続けて、最高裁は2003年（平成15）年、国鉄とは別法人であるとしてJRの使用者責任を否定した（JR北海道・JR貨物事件・最一小判平成15.12.22民集57巻11号2335頁）。そこで、国労組合側は事業団を引き継いだ鉄道建設・運輸施設整備支援機構を相手に損害賠償請求訴訟を続け、2010（平成22）年、1人平均約2200万円の解決金を支払うことで政治的な決着を行なった（2019年11月29日に101歳で死去した中曽根康弘元首相が取り組んだ政策の一つが国鉄の分割民営化であった。100人以上の国鉄労働者が自殺している）。旧国鉄の分割民営化で採られた仕事を与えないことにより退職に追い込むという手段は、予想通り、その後、民間企業においても多くみられ、その裁判例も少なくない。

2. 過少労働と業務量増大の要求—本件の特徴と理論的課題

（一）本件判旨（3）は、業務上の合理性がなく、労働者の地位、能力、経験等に照らしてこれとかけ離れた程度の低い業務（過少な業務）は、違法となり得る（「国・広島中央労基署長（中国新聞システム開発）事件」広島高判平成27.10.22労判1131号5頁）。この判示は、これまでのパワハラの場合と同じ内容の判断である。過少な要求、過少業務を与えることがパワハラに該当することは、パワハラの一つであることがパワハラ防止指針で示されている（「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」令和2年1月15日、河合塾「パワハラ防止法制化の意義と課題」学会誌労働法133号、2020年、法律文化社261頁）。従来のケースはいずれも、この指針の想定するケース、使用者が、労働者に対して、無意味な仕事をさせたり、全く仕事を与えない等、労働者を退職（辞職、解雇）に追い込む意図（嫌がらせ）が認められるケースであった。

（二）また、本件における不適切な発言の態様（内容、継続性）についてみ

るならば、本件は、精神障害者に対しての上司の1回だけの「本件発言」が、注意義務違反とされたケースである。知的障害者に対する人格否定的な発言が繰り返された事案として、「いなげや事件」(東京地判平成29.11.30労判1192号67頁)があるが、1回だけの発言である本件ケースとは異なる。さらに、「業務の過少」ということについて、労働時間の短縮等の雇用形態の変化に伴い仕事が少なくなり、賃金が減少したことが、うつ病を発症させて自殺(縊死)に向かわせた要因であるとして、会社の安全配慮義務および注意義務違反が争われた「ヤマトロジスティクス事件」(東京地判平成20.9.30労判2009号59頁)があり、判決は原告の請求を認めていない。このケースは、過少労働により賃金が減少したことも自殺の要因とされている点でも、本件とは異なる。

(三) 本件の事案としての特徴は、会社は、Aが精神障害であることから障害を配慮して軽減された業務量を設定したが、Aは自身の能力からして過少な業務であると感じて業務量の増大を要求した点にある。労働者が、使用者に対して業務量(仕事)を増やしてほしいと要望することの意味は二つある。一つは、パワハラの場合で仕事を取り上げ労働者の職場での孤立、自己の存在を否定されその職場にいられなくする。もう一つは、本件の様に障害を持った労働者が自己の能力に適した仕事を増やして欲しいと要望するケースである。前者はパワハラとなるが、本件は、個人の障害に応じた職務を具体的に付与するように配慮する問題となる。使用者は、多様な障害者の能力を適正に判断し、将来の能力開発をも視野に入れた配慮を行うことが求められる。この使用者の配慮というこついで、心身の健康についての「注意義務」(「安全配慮義務」)と障害者に対する「合理的配慮」とい問題が相互に関連する。Aのうつ病に配慮した対応、本件では、使用者に対して、Aの要求に応じて業務量を調整することも求めている。本件でAの業務量を調整するという「注意義務」と障害者雇用促進法の「合理的配慮」(36条の3)とは、理論的にどのような関係にあるのかという問題も提起している(前掲・石崎由紀子「過少な業務によるうつ病の悪化と使用者の注意義務」労働判例研究ジュリスト1549号

123頁)。

(四) 障害者の能力と就労可能性について、障害児の死亡についての逸失利益の判断をした注目すべき判例がある。事案は異なるが、障害者の能力評価と活用とについて障害者法の進展と合わせて判断すべきとした。障害児の稼働能力(潜在的稼働能力)の有無については、わが国の障害者の雇用政策が大きく転換期にあることから、障害者の「一般就労」が十分でない現状に捕らわれて、企業の一般就労の蓋然性を否定するのは妥当でない。「個々の知的障害者の有する稼働能力と、その者一般就労の蓋然性の判断は、現行立法による障害者雇用の展開を踏まえて行うべきである」。この判決における障害児の能力を判断する基本的な視点は、障害者雇用に当たって常に基本に置くべき判断基準と理念たりえるであろう。本件ケースにおけるAの能力という点についても新たな見方ができるのではなかろうか(この判決について、柳澤旭「障害者の稼働・稼働能力(逸失利益)の算定」山口経済学雑誌68巻6号2020年601頁)。

V おわりに

(一) 労基法上の大原則である「1日8時間労働」(労基法32条2項)と、賃金規制の大原則である「最低賃金」保障(労基法28条、最賃法4条)とは相まって、労働者に対して、国の負うべき生存権保障義務(憲法25条)を法律として具体化したものである。最低賃金保障は「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」(労基法1条1項)でなければならず、生活保護は、「健康で文化的な生活水準」(生活保護法3条)を確保できる最低基準)でなければならない。労基法制定以来、1日8時間という労働時間で労働者が生活できるという原則が未だ実現されていない。このことが過剰労働および過少労働の問題を生じさせる大きな要因である。

憲法25条は、国に対して、「社会法」政策(労働政策、社会保障政策)を採ることを要請し義務づけている。しかし周知の如く、最低賃金で人間らしい生活、とくに家族生活を営むに足りる所得保障とは言い難く、また補足率にみる如く、生活保護受給も最低生活を割る困窮者全てカバーしているわけ

ではない(補足率3割以下という推計)。その時々政権の掲げる政策スローガンやイデオロギーでもある自己責任論(自助・共助・公助)連帯などが語られ強調されるにしても、その内容が国家の社会法上(労働法、社会保障法)の法的義務を否定することは法治国家としてできないものである。

(二) 本件は、障害をもつ人にとっての就労、労働、雇用とはどのような意味をもつのかについて、社会的にも法的にも多くの問題を提起するケースである。生活主体である障害者にとって、就労と雇用、生きがい就労と生きるための就労という問題等、あらためて障害者の就労、仕事、雇用労働について現行法に照らして、雇用と非雇用という二分法は社会法にとってどのような意味があるのか。「障害者総合支援法」(同法5条)にいう、自立、就労、活動、雇用という用語とその意味内容について法理論的に概念整理と検討を必要としている。この点で本件は、障害者雇用に関して、多様な障害者の能力に適した職務を付与することの問題について「過少な労働」というこれまでにない問題を提起したものである。本件は、障害者の労働・就労能力について、障害者立法の進展と合わせて判断することの重要性を認識させるものであろう。

新型コロナウイルス禍での生活環境変化の影響で増えた疾患の4割近くが「精神疾患」であるとの調査もある。コロナ禍における労働者の解雇、失業による生活不安もメンタルヘルスに大きく影響する。「過少な労働」と「過重な労働」は、それがもたらす労働法上の問題は多様である。しかし問題は多様に現れているが、ともに自由な意思による合意の下での労働であることが基本である。ところが、自由な意思による労働という基本原則を否定する事例もが出てくるのもコロナ禍の一つの現象である。飲食店の経営者が、退職希望者を脅して雇用関係を強要したとして、「強制労働」(労基5条)をさせた容疑で逮捕された記事がみられる(琉球新報2020年6月25日。ちなみに、この逮捕された経営者は「桜を観る会」にも招待されていたとのことである。労基法5条について、柳澤旭「強制労働の禁止と中間搾取の排除」現代労働法講座9巻『労働保護法論』1982年、総合労働研究所229頁、別冊法セ・基本法コンメンタール『労働基準法(第3版)』1990

年、日本評論社16頁、同・新基本法コンメンタール『労働基準法・労働契約法』2020年、25頁。労基法5条は、憲法18条よりも限定した使用者による暴力等による強制労働を対象としている。最近、時の政権にとって不都合な公文書を上司の命令で改竄を強制させられた公務員の自死は、労災である以上に、国・上司による「意に反する苦役」として、憲法18条に違反し、国賠法上も違法である（赤木雅子・相澤冬樹『私は真実が知りたい』文藝春秋、2020年。奴隷制と強制労働について、植村邦彦『隠された奴隷制』2019年、集英社新書）。

コロナ禍においては、極端な過重労働（強制労働、長時間労働）と過少労働（解雇、休業、失業）とが現れ、社会法（労働法と社会保障法）の存在意義を問う現実的問題を提起する。とくに、障害者、高齢者、外国人労働者等の「生活保障」が問われることとなろう。